

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA SMAN 1 TAEBENU KABUPATEN KUPANG

**Rosmeri Br Tarigan^{*1)}, Agapitus H. Kaluge²⁾, Simon Sia Niha³⁾,
Damianus Talok⁴⁾, Henny A. Manafe⁵⁾**

¹²³⁴⁵ Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

*E-mail: merrytarigan76@gmail.com

Abstract

The type of research used in this study is structural in nature, namely looking for the relationship between discipline and the school environment on the performance of Taebenu 1 Public High School teachers with motivation as the mediating variable. the sample used in this study were 53 teachers. Data were collected by interview, questionnaire and documentation techniques and analyzed using descriptive and inferential statistics using the Smart PLS 3.8 application. The results of the descriptive statistical analysis show that the variable teacher performance is 77.74%, work discipline is 79.15, school environment is 78.36% and work motivation is 80.05% which is included in the good category. Inferential statistical test results show that 1) the work discipline variable has no significant effect on the performance of Taebenu 1 Public High School teachers with a t_{count} of 0.006 and a significant value of 0.995. 2) the work discipline variable has a significant effect on the teacher's motivation at SMAN 1 Taebenu with a t_{count} of 3.918 and a significant value of 0.000. 3) school environment variables have a significant effect on teacher performance at SMAN 1 Taebenu with a t_{count} of 2.632 and a significant value of 0.009. 4) school environment variables have a significant effect on teacher motivation at SMAN 1 Taebenu with a t_{count} of 2.205 and a significant value of 0.028. 5) the variable of work motivation has a significant effect on teacher performance at SMAN 1 Taebenu with a t_{count} of 2.982 and a significant value of 0.003. 6) that the work discipline variable has a significant effect on teacher performance at SMAN 1 Taebenu through the work motivation variable with a t_{count} of 2.171 and a significant value of 0.030. Direct testing shows that work discipline has no significant effect on teacher performance. 7) school environment variables have no significant effect on teacher performance at SMAN 1 Taebenu through work motivation variables with a t_{count} of 1.710 and a significant value of 0.088. Direct testing shows that the school environment has a significant effect on teacher performance. The coefficient of determination shows that the ability of the work discipline and school environment variables to explain the mediating variable is 40.5% and the remaining 59.5% is contributed by other variables not included in this research model. Furthermore, the ability of work discipline, school environment and work motivation variables in explaining teacher performance variables is 47.7% and the remaining 52.3% is the contribution of other variables not included in this research model. Based on the results of this study, it can be suggested to SMAN 1 Taebenu to improve teacher performance by considering the variables of work discipline, school environment, and work motivation.

Keywords : Teacher Performance, Work Discipline, School Environment, and Work Motivation.

Abstrak

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat struktural yaitu mencari hubungan kedisiplinan dan lingkungan sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Taebenu dengan motivasi sebagai variabel mediasi. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 53 orang guru. Data dikumpulkan dengan teknik wawancara, kuesioner dan dokumentasi dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.8. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja guru sebesar 77,74%, disiplin kerja sebesar 79,15, lingkungan sekolah sebesar 78,36% dan motivasi kerja sebesar 80,05% termasuk dalam kategori baik. Hasil uji statistik inferensial menunjukkan bahwa 1) variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Taebenu dengan nilai thitung 0,006 dan nilai signifikansi 0,995. 2) variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru di SMAN 1 Taebenu dengan nilai thitung sebesar 3,918 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. 3) variabel lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Taebenu dengan nilai thitung sebesar 2,632 dan nilai signifikansi sebesar 0,009. 4) variabel lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru di SMAN 1 Taebenu dengan nilai thitung 2,205 dan nilai signifikansi 0,028. 5) variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Taebenu dengan nilai thitung sebesar 2,982 dan nilai signifikansi sebesar 0,003. 6) bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Taebenu melalui variabel motivasi kerja dengan thitung sebesar 2,171 dan nilai signifikan sebesar 0,030. Pengujian langsung menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 7) variabel lingkungan sekolah berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Taebenu melalui variabel motivasi kerja dengan thitung sebesar 1,710 dan nilai signifikan sebesar 0,088. Pengujian langsung menunjukkan bahwa lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kemampuan variabel disiplin kerja dan lingkungan sekolah dalam menjelaskan variabel mediasi sebesar 40,5% dan sisanya sebesar 59,5% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Selanjutnya variabel kemampuan disiplin kerja, lingkungan sekolah dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 47,7% dan sisanya sebesar 52,3% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disarankan kepada SMAN 1 Taebenu untuk meningkatkan kinerja guru dengan memperhatikan variabel disiplin kerja, lingkungan sekolah, dan motivasi kerja.

Kata Kunci : Kinerja Guru, Disiplin Kerja, Lingkungan Sekolah, dan Motivasi Kerja.

1. PENDAHULUAN

Pembangunan dalam bidang pendidikan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional. Pembangunan nasional dalam bidang pendidikan bertujuan dan diarahkan untuk peningkatan sumber daya manusia (SDM) sehingga semakin berkualitas dan berdaya saing tinggi baik dalam tingkat nasional maupun internasional. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 bab II pasal 3 menegaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu,

cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dengan demikian, menurut Tsauri (2016) praktek pendidikan di Indonesia diarahkan kepada upaya mengembangkan manusia yang utuh, manusia yang bukan hanya cerdas dari aspek kecakapan intelektual melainkan juga kepribadian dan keterampilannya.

Tingkat keberhasilan pembangunan SDM dalam bidang pendidikan sangat ditentukan antara lain oleh kualitas guru dan kualitas komponen proses pendidikan lainnya. (Hamalik, 2007) berpandangan bahwa proses pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan semua upaya yang harus dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa guru merupakan komponen yang terpenting/dominan dalam keseluruhan kegiatan pendidikan di sekolah dalam mencetak lulusan yang bermutu. Guru yang mampu melaksanakan pendidikan yang bermutu dapat disimpulkan dari kinerjanya.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan di sekolah karena jantung hati kegiatan pendidikan di sekolah adalah seluruh rangkaian kegiatan belajar dan pembelajaran di mana guru adalah aktor utamanya. Dalam Permendiknas No. 41 Tahun 2007 dinyatakan bahwa kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan. Adapun tugas utama guru sebagai pendidik profesional yang tercantum dalam Undang-undang No 14 Tahun 2005 Pasal 1 point (a) adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kemudian secara singkat Sanjaya (2005) menyatakan bahwa kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan pembelajaran, pengelolaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran untuk dapatkan hasil belajar peserta didik.

Sekalipun kinerja guru sangat menentukan kualitas sekolah dan kualitas lulusan, tetapi realita menunjukkan bahwa belum semua guru di lembaga pendidikan sekolah telah berkinerja baik. Hal ini juga terjadi di SMAN 1 Taebenu bahwa guru yang telah melaksanakan administrasi pembelajaran baru mencapai 92%; melaksanakan penilaian baru sekitar 90%; perbaikan dan pengayaan baru mencapai 90%.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013). Disiplin kerja adalah suatu kondisi di mana karyawan bersedia menerima dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap organisasi (Sutrisno 2009:89). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengeluh untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2003). Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan (Tanjung, 2017).

Setiap sekolah tentunya mempunyai aturan tersendiri dalam menerapkan kedisiplinan. SMAN 1 Taebenu memiliki aturan sekolahnya yaitu, guru sudah harus berada di sekolah sebelum pukul 07:15, memulai pembelajaran sesuai dengan jadwal, dan guru tidak boleh meninggalkan atau mengosongkan kelas jika tidak ada keperluan yang mendesak. Observasi awal peneliti tentang disiplin kerja di SMAN 1 Taebenu adalah masih adanya guru yang datang terlambat dan terlambat masuk ke kelas untuk mengajar, masih ada guru yang ketika jam pelajaran sedang berlangsung berada di luar kelas, ada juga oknum guru yang pada saat jam kerja meninggalkan

sekolah dengan alasan yang kurang jelas. Wawancara peneliti dengan beberapa guru terkait keterlambatan mereka tiba disekolah, dikarenakan ada situasi pribadi yang tak terduga yang dapat mempengaruhi ketepatan waktu guru, seperti masalah kesehatan mendadak, jarak sekolah dengan tempat tinggal, atau masalah pribadi lainnya yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk tiba tepat waktu di sekolah.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Tsauri, 2013). Lingkungan kerja guru adalah lingkungan di sekolah. Lingkungan sekolah adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan (tenaga pendidik) yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Tsauri, 2013:20). Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya perancangan sistem kerja yang efisien (Susanti, 2021).

Lingkungan kerja guru di sekolah terdiri dari lingkungan fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik mencakup segala sesuatu yang kasat mata, seperti: bangunan, furniture, ruang terbuka, dan pepohonan; lingkungan non-fisik mencakup segala sesuatu yang tidak kasat mata, seperti: keterbukaan dalam hubungan sosial, keramahan, sikap penerimaan/penolakan, dan kesediaan kerjasama. Lingkungan fisik dan non-fisik sekolah yang serba baik akan berpengaruh positif terhadap kondisi fisik-psikologis para guru yang sedang melaksanakan tugasnya yang pada akhirnya akan menentukan kuantitas dan kualitas kerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang guru terkait dengan kondisi ruang kerja, secara terbuka merasa kurang puas dengan kondisi ruang guru yang ukurannya kecil dengan kursi dan meja yang ditata sedemikian rupa sehingga melebihi kapasitas ruangan. Selanjutnya mengenai hubungan sesama rekan sejawat di sekolah saat ini terjalin cukup baik serta mau bekerja sama. Tetapi ada juga beberapa guru yang menerangkan bahwa mereka jarang berkomunikasi dengan guru-guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai penanggung jawab pada bagian Lab, bagian kesiswaan, ruang BK dan UKS dikarenakan ruang kerja mereka terpisah dan jaraknya cukup jauh, hanya saling menyapa/komunikasi ketika berjumpa saat mengisi presensi di pagi hari ataupun berjumpa saat mengisi daftar hadir pulang.

Lingkungan sekolah, yakni sarana dan prasarana pembelajaran yang ada di SMAN 1 Taebenu dalam menunjang kegiatan belajar-mengajar tidak semuanya dalam keadaan baik. Misalnya dari total 22 ruang kelas yang ada di SMAN 1 Taebenu, terdapat 10 ruangan yang rusak ringan dan 2 ruangan dalam kondisi rusak berat, kemudian meja siswa dari total 300 unit, terdapat 48 unit yang rusak ringan dan 17 unit lainnya dalam kondisi rusak berat.

Kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Hakikat motivasi kerja adalah melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Kuat-lemahnya atau tinggi rendahnya motivasi guru dalam bekerja dengan demikian dipengaruhi oleh kuat lemahnya motivasi kerja guru itu sendiri. Sebagaimana dikatakan oleh (Mulyasa, 2004) bahwa para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa sekalipun seorang guru mempunyai kompetensi yang tinggi namun belum tentu mempunyai motivasi yang tinggi/kuat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kuatnya motivasi pada guru dapat disebabkan oleh faktor internal guru, misalnya adanya kesadaran untuk mengabdikan yang tinggi; namun dapat juga faktor eksternal, seperti besarnya upah yang diperoleh. Sardiman (2011) dalam Agustina, et al (2020) bahkan mengatakan bahwa motivasi kerja guru (yang rendah) merupakan salah satu faktor yang menyebabkan kurang bergairahnya guru dalam melaksanakan tugasnya.

Sekalipun motivasi kerja guru yang kuat, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

guru, namun realita di lapangan menunjukkan bahwa sebagian guru SMAN 1 Taebenu belum memiliki motivasi kerja yang kuat/tinggi. Simpulan ini peneliti peroleh dari pengamatan peneliti selama menjadi guru di SMAN 1 Taebenu. Beberapa guru menunjukkan kreativitas yang rendah dalam mengupayakan media pembelajaran yang dapat membantu pemahaman dan pembentukan kompetensi yang tinggi di kalangan siswa; beberapa guru tidak melakukan diagnosa kesulitan belajar dengan prosedur yang benar yang kemudian dilanjutkan dengan memberikan pengajaran remedial bagi siswa yang benar-benar membutuhkan, dan upaya menyediakan bahan pengayaan yang relevan untuk memperkaya wawasan dan keterampilan bagi siswa yang berbakat pada umumnya masih sangat kurang.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian menurut tingkat explanasi (*level of explanation*) dapat dikelompokkan menjadi penelitian deskriptif, komparatif, komparatif-asosiatif dan struktural. Penelitian struktural adalah penelitian yang bermaksud untuk menggambarkan hubungan dan menguji hipotesis yang bersifat struktural. Hubungan struktural adalah hubungan antara variabel independen dan dependen yang dimana diantara dua variabel terdapat variabel penyela/intervening (Sugiyono, 2021:20). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bersifat struktural dengan mencari hubungan disiplin dan lingkungan sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Taebenu dengan motivasi sebagai variabel mediasinya.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah SMA Negeri 1 Taebenu, tepatnya di Jl. Pelita, Desa Baumata Timur, Kecamatan Taebenu, Kabupaten Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur. yang berada di wilayah Kabupaten Kupang dan sekolah yang dicari mudah dijangkau oleh kendaraan. Waktu penelitian ini berlangsung dari September 2022 sampai Juni 2023.

Populasi dan Sampel

Menurut Ferdinand (2014:171) Populasi adalah gabungan dari keseluruhan elemen yang terbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa dan menjadi pusat perhatian peneliti. Populasi adalah semua guru di SMA Negeri 1 Taebenu Kabupaten Kupang, sebanyak 57 orang. Populasi secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut.

Ferdinand (2014:171) sampel adalah bagian dari populasi, yang terdiri dari beberapa anggota populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 53 Guru yang memiliki kriteria penelitian (*purposive sampling*) dengan pendekatan *judgment sampling*, yaitu teknik sampling dengan menggunakan pertimbangan tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian atau masalah penelitian yang dikembangkan (Ferdinand, 2014:179). Empat (4) orang guru yang tidak dijadikan sampel adalah satu (1) kepala sekolah, satu (1) peneliti dan dua (2) guru BK karena tidak melaporkan hasil pembelajaran siswa.

Definisi Operasional

Kurniawan (2018:190), menjelaskan bahwa variabel penelitian merupakan objek penelitian, ataupun apa yang menjadi titik tekan di dalam suatu penelitian yang memberikan pengaruh dan nilai, baik yang konkret maupun abstrak. Penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu 2 (dua) variabel bebas, 1 (satu) variabel terikat dan 1 (satu) variabel mediasi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1), dan lingkungan sekolah (X_2) variabel mediasi adalah motivasi kerja (Z) dan variabel terikat adalah kinerja guru (Y). Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Variabel, Definisi Operasional, Indikator dan Skala Pengukuran

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Guru (Y)	Prestasi kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya.	1. Merencanakan Pembelajaran	Ordinal
		2. Melaksanakan proses belajar mengajar	
		3. Melaksanakan penilaian proses belajar mengajar	
		4. Menindaklanjuti hasil penilaian proses belajar mengajar	
		5. Melaporkan proses hasil belajar mengajar	
Disiplin kerja (X1)	Menaati atau taat pada ketentuan, peraturan, aturan main, kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni di sekolah.	1. Taat terhadap aturan waktu	Ordinal
		2. Taat terhadap peraturan sekolah	
		3. Taat terhadap aturan perilaku pekerjaan	
		4. Taat terhadap peraturan lainnya di sekolah	
Lingkungan sekolah (X2)	Lingkungan atau tempat di mana guru pada SMA Negeri 1 Taebenu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta dapat mempengaruhi guru dalam menjalankan tugas yang dibebankannya.	1. Suasana kerja	Ordinal
		2. Hubungan dengan sesama guru	
		3. Tersedianya fasilitas kerja	
Motivasi Kerja (Z)	Keinginan yang muncul dari dalam diri seorang guru untuk menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna pencapaian tujuan.	1. Dorongan mencapai tujuan	Ordinal
		2. Semangat kerja	
		3. Inisiatif dan kreatifitas	
		4. Rasa tanggung jawab	

Sumber: Data diproses peneliti, 2023

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan alat uji statistik yaitu dengan uji persamaan struktural berbasis *variance* atau yang lebih dikenal dengan nama *Partial Least Square*. Analisis *Partial Least Squares* (PLS) adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. Estimasi parameter yang didapat

dengan PLS (*Partial Least Square*) dapat dikategorikan sebagai berikut: Kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menghasilkan skor variabel laten. Kedua, *path estimate* yang mencerminkan bobot kontribusi variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Kategori ketiga adalah berkaitan dengan rerata (*means*) dan konstanta regresi untuk variabel laten. Proses iterasi yang dilakukan PLS terdiri dari tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan nilai *inner* dan *outer model*.
3. Menghasilkan *means* dan lokasi (konstanta).

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1 Hasil

Tahap kedua dalam evaluasi model adalah evaluasi model struktural (*inner model*). Dalam penilaian model struktural, terdapat beberapa komponen yang menjadi kriteria, yaitu nilai *R-Square* dan signifikansi. Nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi perubahan variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Dalam model regresi, nilai *R-Square* berkisar antara 0 hingga 1, dan semakin tinggi nilainya, semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variasi dalam data. Selanjutnya, kriteria penilaian model struktural adalah signifikansi. Nilai signifikansi yang digunakan adalah *t-value* dengan (*two-tailed*), yaitu 1,96 untuk tingkat signifikan 5%. Dengan menggunakan kriteria-kriteria tersebut, model struktural dapat dinilai berdasarkan nilai *R-Square* dan signifikansi untuk mengevaluasi kekuatan model dan tingkat signifikansinya.

Nilai *R-Square* (R^2)

Nilai *R-Square* (R^2) mengindikasikan sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi pada variabel terikat. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik tingkat determinasi antara variabel bebas dan terikat. *Output* hasil estimasi *R-Square* disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2
Nilai *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
(Y) Kinerja Guru	0.440	0.405
(Z) Motivasi Kerja	0.497	0.477

Sumber: *Output SmartPLS 3.3.8 (2023)*

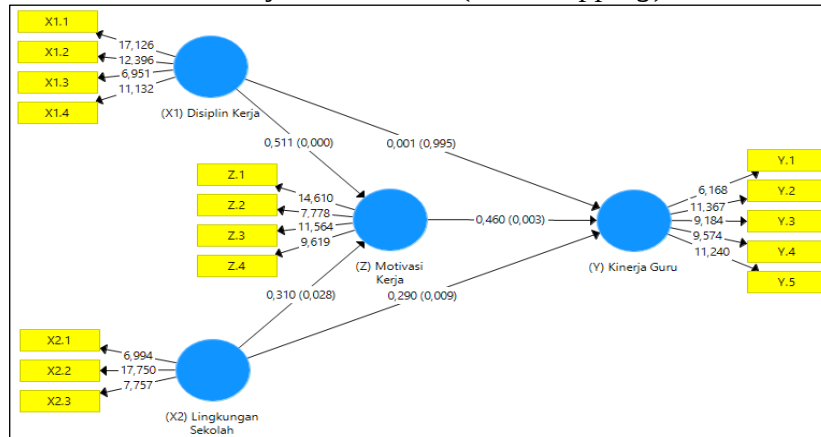
Berdasarkan nilai *R-Square* yang terdapat dalam Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi variabel kinerja guru adalah 0,405 atau 40,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan sekolah, dan variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 40,5% terhadap kinerja guru SMAN 1 Taebenu, sedangkan sisanya sebesar 59,5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Selanjutnya determinasi terhadap variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,477 atau 47,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan sekolah memberikan kontribusi sebesar 47,7% terhadap variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 52,3% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model penelitian ini.

Patch Coefficients

Patch coefficients dalam konteks analisis statistik adalah untuk mengestimasi parameter atau koefisien yang menggambarkan hubungan antara variabel dalam model. *Patch coefficients*

diperoleh melalui proses seperti pemodelan regresi atau analisis regresi linier, di mana variabel independen digunakan untuk memprediksi variabel dependen. *Output path coefficients* berdasarkan hasil *bootstrapping* dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 1
Hasil Uji Inner Model (*Bootstrapping*)



Sumber: Output SmartPLS 3.3.8 (2023)

Signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural dapat dievaluasi melalui *p-value* antara variabel eksogen (variabel bebas) dan variabel endogen (variabel terikat). Uji langsung antara variabel bebas dan variabel terikat dapat ditemukan dalam tabel *Path Coefficient* berikut ini.

Tabel 3
Hasil Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Pengaruh Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	(STDEV)	T Statistics	P Values
X1 -> Y	0.001	-0.004	0.153	0.006	0.995
X1 -> Z	0.511	0.531	0.131	3.918	0.000
X2 -> Y	0.290	0.310	0.110	2.632	0.009
X2 -> Z	0.310	0.313	0.140	2.205	0.028
Z -> Y	0.460	0.464	0.154	2.982	0.003

Sumber: Output SmartPLS 3.3.8 (2023)

Hasil yang diperoleh pada Tabel 4.2, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari hasil uji hipotesis 1 diperoleh nilai $t_{statistik}$ sebesar 0,006. Nilai $t_{statistik}$ lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai *p value* 0,995 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Taebenu, sehingga hipotesis 1 ditolak.

Hipotesis 2: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil uji hipotesis 2 diperoleh nilai $t_{statistik}$ sebesar 3,918. Nilai $t_{statistik}$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai *p value* 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMAN 1 Taebenu, sehingga hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3: Pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru

Dari hasil uji hipotesis 4 diperoleh nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,632. Nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai p value 0,009 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Taebenu, sehingga hipotesis 3 diterima.

Hipotesis 4: Pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil uji hipotesis 4 diperoleh nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,205. Nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai p value 0,028 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMAN 1 Taebenu, sehingga hipotesis 4 diterima.

Hipotesis 5: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

Dari hasil uji hipotesis 5 diperoleh nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,982. Nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai p value 0,003 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Taebenu, sehingga hipotesis 5 diterima.

Pengujian selanjutnya dalam model ini adalah menguji efek secara tidak langsung. Tujuan uji secara tidak langsung (mediasi) dalam PLS adalah untuk menguji apakah adanya variabel mediator (motivasi kerja) menjelaskan hubungan antara variabel eksogen (disiplin kerja dan lingkungan sekolah) dari masing-masing variabel ini terhadap variabel endogen (kinerja guru). Efek mediasi dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori yakni *full mediation*, *partial mediation* dan *no mediation*. Uji secara tidak langsung dapat diketahui melalui Tabel *Specific Indirect Effects* seperti yang ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4
Hasil Pengujian *Specific Indirect Effects*

Pengaruh Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	(STDEV)	T Statistics	P Values
X1 -> Z -> Y	0.235	0.247	0.108	2.171	0.030
X2 -> Z -> Y	0.143	0.144	0.083	1.710	0.088

Sumber: Output SmartPLS 3.3.8 (2023)

Hipotesis 6: Motivasi Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengujian secara tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja terlihat bahwa nilai $t_{\text{statistik}}$ yang diperoleh sebesar $2,171 \geq$ nilai t_{tabel} 1,96 dan nilai P values $0,030 \leq 0,05$, sementara pengujian secara langsung ditemui bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Taebenu ($0,995 \geq 0,05$).

Artinya motivasi kerja mampu memediasi (*full mediation*) disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Taebenu, dikarenakan *direct path* (pengaruh langsung) tidak berpengaruh signifikan, sedangkan *indirect path* (pengaruh tidak langsung) berpengaruh signifikan. Dengan demikian pengujian hipotesis ini diterima.

Hipotesis 7: Motivasi Memediasi Pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru.

Pengujian secara tidak langsung lingkungan sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja terlihat bahwa nilai $t_{\text{statistik}}$ yang diperoleh sebesar $1,710 \leq$ nilai t_{tabel} 1,96 dan nilai

P values $0,088 \geq 0,05$, sementara pengujian secara langsung ditemui variabel lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Taebenu ($0,009 \leq 0,05$).

Artinya motivasi kerja tidak mampu memediasi (*no mediation*) lingkungan sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Taebenu, dikarenakan *direct path* (pengaruh langsung) berpengaruh signifikan, sedangkan *indirect path* (pengaruh tidak langsung) tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian pengujian hipotesis ini ditolak.

3.2 Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Taebenu

Hasil pengujian statistik menggunakan *software* SmartPLS 3.3.8 dengan keputusannya adalah variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru, dibuktikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 0,006 dan nilai signifikan sebesar 0,995 lebih besar dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%).

Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan yang kuat atau bermakna antara tingkat disiplin kerja dengan tingkat kinerja guru SMAN 1 Taebenu. Dalam konteks ini, faktor disiplin kerja tidak memainkan peran utama dalam mempengaruhi kinerja guru. Meskipun disiplin kerja dianggap sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja seorang guru, terdapat faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru. Misalnya, faktor motivasi kerja dan lingkungan sekolah. Hasil temuan ini juga mendukung observasi awal peneliti mengenai kedisiplinan guru-guru pada SMAN 1 Taebenu bahwa tidak semua guru yang ada di SMAN 1 Taebenu memiliki kedisiplinan yang baik. Masih terdapat beberapa guru yang terlambat tiba di sekolah, terlambat masuk ke kelas untuk mengajar, ada juga oknum guru yang berada di luar ruangan ketika jam pelajaran sedang berlangsung, serta ada juga yang pada saat jam kerja meninggalkan sekolah dengan alasan yang kurang jelas.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SMAN 1 Taebenu

Hasil pengujian statistik menggunakan *software* SmartPLS 3.3.8 dengan keputusannya adalah variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja, dibuktikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 3,918 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat motivasi kerja guru. Dalam konteks ini, jika seorang guru di SMAN 1 Taebenu memiliki tingkat disiplin kerja yang baik, hal itu dapat memberikan dorongan atau motivasi tambahan bagi mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen, dedikasi, dan fokus guru terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas kinerja mereka secara keseluruhan.

Salah satu teori yang relevan dalam menjelaskan hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja adalah teori harapan (*expectancy theory*) yang dikemukakan oleh Victor Vroom dalam Surbakti, (2014:214). Teori ini menyatakan bahwa individu akan termotivasi untuk mencapai suatu tujuan jika mereka percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang diinginkan, dan hasil yang diinginkan akan memberikan kepuasan tersendiri. Dalam konteks disiplin kerja guru, jika seorang guru memiliki disiplin kerja yang tinggi dan mampu menghasilkan kinerja yang baik, mereka akan lebih percaya bahwa upaya mereka akan membuahkan hasil yang diinginkan.

Pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Taebenu

Hasil pengujian statistik menggunakan *software* SmartPLS 3.3.8 dengan keputusannya adalah variabel lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru

SMAN 1 Taebenu, dibuktikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,632 dan nilai signifikan sebesar 0,009 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang ada dalam lingkungan sekolah dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan sekolah yang baik dapat memberikan dukungan, sumber daya, dan kondisi yang memungkinkan guru untuk bekerja secara efektif dan mencapai hasil yang optimal dalam mengajar dan membimbing siswa.

Teori yang mencakup pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru adalah Teori Kontekstual Organisasi (*Organizational Context Theory*) yang dikemukakan oleh Cohen, dkk (1972). Teori ini mengemukakan bahwa lingkungan organisasi, termasuk lingkungan sekolah, dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja individu di dalamnya. Menurut teori ini, faktor-faktor lingkungan sekolah seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dukungan administratif, hubungan antara rekan kerja, dan sumber daya yang tersedia dapat berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan, dan kinerja guru.

Dalam konteks teori Kontekstual Organisasi, lingkungan sekolah yang mendukung dan inklusif dianggap sebagai faktor kontekstual yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Lingkungan sekolah yang memberikan dukungan dan memberdayakan guru dapat meningkatkan motivasi mereka untuk berinovasi, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan berkomunikasi dengan baik dengan siswa. Selain itu, sumber daya yang memadai, seperti materi pembelajaran yang berkualitas, fasilitas yang baik, dan dukungan administrasi yang efektif, juga dapat memfasilitasi kinerja guru yang lebih baik. Dengan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, kinerja guru dapat meningkat. Guru yang berkinerja baik memiliki potensi untuk memberikan pengajaran yang lebih efektif, memberikan dukungan yang lebih baik kepada siswa, dan menciptakan iklim pembelajaran yang positif di dalam kelas. Hal ini dapat berdampak positif pada prestasi siswa, motivasi belajar, dan perkembangan mereka secara keseluruhan.

Pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SMAN 1 Taebenu

Hasil pengujian statistik menggunakan *software* SmartPLS 3.3.8 dengan keputusannya adalah variabel lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja guru SMAN 1 Taebenu, dibuktikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,205 dan nilai signifikan sebesar 0,028 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%). Temuan ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan sekolah memiliki dampak yang besar dan penting terhadap tingkat motivasi kerja guru. Lingkungan sekolah yang baik dapat memberikan dorongan dan dukungan yang positif bagi guru dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Teori Kontekstual Organisasi (*Organizational Context Theory*) yang dikemukakan oleh Cohen, dkk (1972) yang menyatakan bahwa ketika lingkungan sekolah yang mendukung dan inklusif merupakan salah satu faktor dalam mempengaruhi motivasi, kepuasan dan kinerja guru. Ketika lingkungan sekolah menciptakan kondisi yang memadai, seperti atmosfer yang positif, hubungan kerja yang baik, sumber daya yang memadai, dan kesempatan pengembangan profesional, hal tersebut dapat memberikan rangsangan dan motivasi tambahan bagi guru dalam bekerja. Lingkungan yang mendukung dan memperhatikan kebutuhan guru dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, meningkatkan rasa percaya diri, dan memicu semangat untuk mencapai tujuan pendidikan.

Sebaliknya, jika lingkungan sekolah memiliki masalah seperti konflik antar rekan kerja, kurangnya dukungan atau pengakuan, sumber daya yang terbatas, atau kebijakan yang tidak jelas, hal tersebut dapat meredam motivasi kerja guru. Lingkungan yang tidak mendukung dapat menyebabkan frustrasi, kelelahan, dan bahkan kehilangan minat terhadap pekerjaan.

Dengan demikian, pengaruh signifikan lingkungan sekolah terhadap motivasi kerja guru

menunjukkan bahwa keberadaan lingkungan yang baik dan mendukung sangat penting untuk memotivasi dan mempertahankan kinerja yang tinggi dari para guru. Upaya yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan sekolah yang positif dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan guru dapat berdampak positif pada motivasi mereka, kualitas pengajaran, dan pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Taebenu

Hasil pengujian statistik menggunakan *software* SmartPLS 3.3.8 dengan keputusannya adalah variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Taebenu, dibuktikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,205 dan nilai signifikan sebesar 0,028 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh seorang guru memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) dalam Wulandari (2018:39) bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan, berusaha lebih baik, dan melakukan tugas dengan sungguh-sungguh. Ketika seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan mereka, sehingga mencapai kinerja yang optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Pada SMAN 1 Taebenu

Hasil pengujian statistik menggunakan *software* SmartPLS 3.3.8 dengan keputusannya adalah variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Taebenu melalui variabel motivasi kerja, dibuktikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,171 dan nilai signifikan sebesar 0,030 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya kedisiplinan dalam bekerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru, dan salah satu mekanisme melalui mana disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru adalah melalui motivasi kerja.

Disiplin kerja mengacu pada perilaku guru yang konsisten, teratur, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki kepatuhan terhadap aturan, jadwal, dan prosedur yang ditetapkan, serta memiliki kemauan dan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Motivasi kerja, di sisi lain, merujuk pada dorongan internal atau faktor-faktor yang mendorong guru untuk bekerja dengan semangat dan berusaha keras. Dengan demikian, disiplin kerja yang tinggi dapat berdampak positif pada motivasi kerja guru. Disiplin kerja yang baik menciptakan kondisi yang memungkinkan motivasi kerja untuk berkembang dan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Selain itu, motivasi kerja yang kuat juga dapat mempertahankan dan memperkuat disiplin kerja, membentuk siklus yang saling mempengaruhi antara keduanya.

Motivasi Kerja Memediasi Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Taebenu

Hasil pengujian statistik menggunakan *software* SmartPLS 3.3.8 dengan keputusannya adalah variabel lingkungan sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Taebenu melalui variabel motivasi kerja, dibuktikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 1,710 dan nilai signifikan sebesar 0,080 lebih besar dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%).

Variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru, artinya bahwa motivasi kerja tidak berfungsi sebagai mekanisme yang menghubungkan secara signifikan antara lingkungan sekolah dengan kinerja guru. Temuan dari

penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan sekolah SMAN 1 Taebenu memiliki pengaruh tertentu terhadap kinerja guru, motivasi kerja tidak menjadi faktor yang menghubungkan pengaruh tersebut secara langsung. Dalam hal ini, pengaruh langsung dari lingkungan sekolah pada kinerja guru SMAN 1 Taebenu lebih dominan daripada peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Taebenu dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,006 dan nilai signifikan sebesar 0.995. Dengan demikian, hipotesis pertama ditolak.
2. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMAN 1 Taebenu dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,918 dan nilai signifikan sebesar 0.000. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.
3. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Taebenu dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,632 dan nilai signifikan sebesar 0.009. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.
4. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMAN 1 Taebenu dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,205 dan nilai signifikan sebesar 0.028. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima.
5. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Taebenu dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,982 dan nilai signifikan sebesar 0.003. Dengan demikian, hipotesis kelima diterima.
6. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Taebenu melalui variabel motivasi kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,171 dan nilai signifikan sebesar 0.030. Pengujian secara langsung menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan demikian, hipotesis keenam diterima.
7. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan sekolah berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Taebenu melalui variabel motivasi kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,710 dan nilai signifikan sebesar 0.088. Pengujian secara langsung menunjukkan bahwa lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan demikian, hipotesis ketujuh ditolak.
8. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kemampuan variabel disiplin kerja dan lingkungan sekolah dalam menjelaskan variabel mediasi adalah sebesar 40,5% dan sisanya sebesar 59,5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Selanjutnya, kemampuan variabel disiplin kerja, lingkungan sekolah dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel kinerja guru adalah 47,7% dan sisanya sebesar 52,3% merupakan kontribusi dari variabel

lain yang tidak dilibatkan dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Agustina, A., Ibrahim, M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru pada MTSN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *IDAARAH*. 4(1), 111-118.
- Cohen, M. D., March, J. G., & Olsen, J. P. (1972). *A Garbage Can Model of Organizational Choice*. *Administrative Science Quarterly*, 17(1), 1-25.
- Farida, Umi, and Sri Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpro Press.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode penelitian Manajemen*. 5th ed. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, and Mochamad Mochklas. 2021. *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 17th ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, Asep. 2018. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang. 2002. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nurhayati, Siti. 2019. *Supervisi Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru*. Edisi Pert. Lampung: CV. IQRO.
- Peraturan Pendidikan Nasional Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. Jakarta: Depdiknas.Menteri
- Sanjaya, Wina. 2005. *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Prenada Media.
- Sari, Eliana. 2019. *Manajemen Lingkungan Sekolah*. Jakarta: Uwais Press.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika

Aditama.

- Siswanto, S B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Surbakti, Ronny T. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Golongan 1 di Universitas Katolik Parahyangan. *E-Journal Graduate Unpar*, vol. 1, no. 2, pp. 211-232.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Pendidikan*. Edisi Ke-3. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1440-1448.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarief, Faroman, Andrie Kurniawan, and Zandra Widodo. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Tsauri, Sofyan. 2016. *Strategi Pembangunan Bidang Pendidikan Untuk Mewujudkan Pendidikan Bermutu*. Bandung: UPI.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. 2006. Jakarta: Eka Jaya.
- Widagdo, Suwignyo, Mohammad Archi Maulidya, and Emy Kholifah. 2020. *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan*. Jember: Mandal Press.
- Wulandari, Yeni. 2018. Pengaruh Lingkungan Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah se-Kecamatan Kalianda Lampung Selatan. *Tesis*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

